

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Proses-proses ini terdapat dalam fungsi atau bidang kepegawaian, karena sumber daya manusia dianggap sangat penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan. Perkembangan sumber daya manusia pada dasarnya adalah peningkatan kerja karyawan yang mencerminkan kemampuan anggota perusahaan maupun instansi dalam bekerja masing-masing karyawan dinilai dan diukur menurut kriteria yang sudah ditentukan oleh perusahaan atau instansi.

Kinerja karyawan merupakan bagian internal yang sangat mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Kinerja merupakan hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Dalam era modern ini banyak inovasi mengenai kecanggihan teknologi yang dapat membantu bahkan meringankan pekerjaan manusia, maka sudah pasti karyawan pun diharuskan meningkatkan kinerjanya agar mendapat hasil yang lebih memuaskan. Perkembangan bisnis dan persaingan di dunia usaha semakin pesat sehingga menuntut sumber daya manusia yang unggul. Banyak faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan, antara lain: kepemimpinan,

disiplin kerja, lingkungan kerja dan inovasi. Pemimpin merupakan bagian penting dalam suatu organisasi untuk mengelola dan mengendalikan fungsi subsistem dalam organisasi. Gaya kepemimpinan transformasional akan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan karena dapat memberdayakan karyawan dengan menumbuhkan motivasi kerja dan rasa percaya diri dalam menjalankan tugas-tugasnya. Menurut Rafferty dan Griffin, (2004) dalam Alfa, (2014) pemimpin transformasional memotivasi para karyawan untuk mencapai kinerja di luar harapan dengan mentransformasikan sikap, kepercayaan dan nilai-nilai para karyawan agar memperoleh kepatuhan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja yang akan memberikan batasan atau aturan perilaku pekerja sehingga kegiatan bekerja berjalan baik, karena baik buruknya kinerja karyawan akan memberikan dampak pada kelangsungan hidup suatu organisasi atau perusahaan. Lingkungan kerja juga mempunyai efek terhadap proses kinerja karyawan, lingkungan kerja yang menyenangkan menjadi dambaan seluruh karyawan karena akan membuat kondisi bekerja juga menyenangkan dan bersemangat maka pekerjaan lebih efektif dan efisien. Menurut Nitisemito, (2002) dalam Diaska dan Dewi, (2014) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan.

Perusahaan atau organisasi tidak akan bertahan lama apabila berjalan tanpa menciptakan inovasi-inovasi untuk proses manajemennya karena akan menimbulkan kejenuhan bekerja karena inovasi adalah salah satu kunci yang

mengarah pada keunggulan kompetitif. Thompson, (2005) dalam Dewi, (2013) mendefinisikan inovasi sebagai “pembangkit, penerimaan dan penerapan ide baru, proses, produk atau jasa”.

Sehingga dari penjelasan di atas, dalam penelitian ini penulis mengambil judul **“Analisis Pengaruh Kepemimpinan transformasional, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Inovasi terhadap kinerja karyawan (Studi pada GORO Assalam Surakarta)”**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah faktor kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada GORO Assalam Surakarta?
2. Apakah faktor disiplin kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada GORO Assalam Surakarta?
3. Apakah faktor lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada GORO Assalam Surakarta?
4. Apakah inovasi pada perusahaan atau organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada GORO Assalam Surakarta?
5. Apakah variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada GORO Assalam Surakarta?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan hasil perumusan masalah, dapat disimpulkan bahwa penelitian ini bertujuan untuk:

1. Menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada GORO Assalam Surakarta.
2. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada GORO Assalam Surakarta.
3. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada GORO Assalam Surakarta.
4. Menganalisis pengaruh inovasi terhadap kinerja karyawan pada GORO Assalam Surakarta.
5. Menganalisis variabel paling dominan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada GORO Assalam Surakarta.

### **D. Manfaat Penelitian**

Selain mempunyai tujuan, penelitian ini juga mempunyai manfaat baik secara teoritis maupun praktis.

1. Secara teoritis

Penelitian ini sebagai ajang pelatihan untuk mengasah intelektualitas dan sebagai bukti serta implementasi yang diterima selama berada dalam bangku perkuliahan, sekaligus memenuhi persyaratan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi.

## 2. Secara praktis

Manfaat praktis yang ingin dicapai dalam penelitian ini bagi beberapa pihak antara lain:

### a. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan mampu digunakan sebagai bahan pertimbangan atau masukan kepada instansi dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan memperhatikan gaya kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, lingkungan kerja dan inovasi.

### b. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan pengaplikasian ilmu pengetahuan bidang manajemen, khususnya bidang manajemen sumber daya manusia.

### c. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi peneliti selanjutnya serta sebagai pertimbangan organisasi yang menghadapi masalah serupa.

## **E. Sistematika Penulisan**

Dalam penulisannya, penelitian ini disusun dengan sistematika sebagai berikut:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Dalam bab ini membahas mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, maksud dan tujuan, manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini membahas mengenai landasan teori yang digunakan, penelitian terdahulu, hubungan antar variabel, kerangka pemikiran dan hipotesis.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Pada bab ini akan dibahas variabel penelitian beserta definisi operasionalnya, penentuan sampel penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, dan metode analisis.

### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bab ini akan membahas mengenai gambaran umum objek penelitian, analisis data, pembahasan dari analisis data dan implikasi.

### **BAB V PENUTUP**

Berisi kesimpulan-kesimpulan yang didapat dari hasil penelitian dan saran-saran sebagai masukan bagi perusahaan dan peneliti selanjutnya.